

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

LES SYNDICATS EN MUTATION

Transformer les syndicats des transports à travers
une organisation de masse des travailleurs

Dave Spooner et John Mark Mwanika
Avril 2019



L'Amalgamated Transport & General Workers' Union (ATGWU): pionnier d'une stratégie d'organisation de chauffeurs de minibus taxi et de moto informels.



Cela a permis d'accroître de manière significative le nombre de leurs membres, de faire reculer le harcèlement policier, de réduire les conflits internes au sein des associations et d'améliorer les conditions des travailleuses informelles des transports.



« Les syndicats en mutation » est un projet de la Fondation Friedrich Ebert qui identifie les ressources de pouvoir des syndicats et leurs capacités qui contribuent à la réussite de l'action syndicale.

Sommaire

	SYNTHÈSE	2
1	INTRODUCTION	3
	Évolution des politiques syndicales internationales à l'intention des travailleurs informels	3
2	CRISE ET RENOUVEAU EN OUGANDA	5
	L'effondrement de l'emploi formel	5
	Nouveau mode de pensée.....	5
3	ACQUÉRIR DU POUVOIR	7
	Processus des relations de l'ATGWU avec les associations de l'économie informelle	7
	Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA).....	8
	Kampala Metropolitan Boda-Boda Association (KAMBA).....	8
	Comité du secteur informel.....	8
4	IMPACT	9
	« Augmentation de 100 % de pouvoir pour chacun »	9
	L'impact de la syndicalisation sur les ouvrières.....	9
5	IMPLICATIONS ET DÉFIS	11
	Un statut égal pour les travailleurs formels et informels	11
	Solidarité formelle-informelle	11
	La transition vers un syndicat totalement intégré.....	12
	Le rôle de l'ITF et ses implications	13
	Le modèle ougandais d'organisation est-il répliquable ?	13
6	RESSOURCES DE POUVOIR	15
	Les associations informelles dans les transports.....	15
	ATGWU	16
	Les ressources de pouvoir dans la transformation de l'ATGWU.....	16
	Bibliographie.....	18
	Liste d'abréviations	20
	L'appendice.....	21

SYNTHÈSE

Ce document analyse les ressources de pouvoir des travailleurs informels des transports en Ouganda, d'une part, et les processus de transformation de l'ATGWU, et de leurs associations de travailleurs informels récemment affiliées, au niveau de l'organisation des travailleurs informels, d'autre part. Nous nous sommes penchés sur le processus d'organisation, la manière de faire les choix stratégiques, la manière de réaliser les augmentations escomptées des ressources de pouvoir, ainsi que les résultats obtenus. Nous analysons également les facteurs essentiels à la réussite de la stratégie adoptée, ainsi que les enseignements tirés et les défis non résolus impliqués.

L'ATGWU a été confronté à un effondrement quasi-total au niveau du nombre de ses membres, résultant de l'impact des programmes d'ajustement structurel des années 80 et de l'informalisation du secteur des transports qui s'en est suivie. Ces dernières années, l'ATGWU a innové avec une stratégie d'organisation par le biais de l'affiliation d'associations de masse de travailleurs informels, représentant notamment des chauffeurs de taxi minibus et de moto taxi (« boda-boda »). La syndicalisation des travailleurs informels a eu un impact spectaculaire : une réduction du harcèlement policier, des avancées substantielles à travers la négociation collective, une diminution des conflits internes aux associations et l'amélioration de la visibilité et du statut des travailleuses informelles dans les transports. Cette expansion rapide a soulevé de nouveaux défis pour le syndicat, notamment dans la transition vers une vaste organisation intégrée formelle-informelle, le besoin de réformer le processus démocratique et la reddition de compte, ainsi que le maintien de la solidarité entre les travailleurs informels et formels.

1

INTRODUCTION¹

ÉVOLUTION DES POLITIQUES SYNDICALES INTERNATIONALES À L'INTENTION DES TRAVAILLEURS INFORMELS

Ces dernières années, une mutation majeure s'est produite au niveau des perspectives syndicales internationales concernant les travailleurs de l'économie informelle. Sommairement, on peut décrire les opinions syndicales dominantes lors de la deuxième moitié du XXe siècle comme suit : les travailleurs informels n'étaient pas de « véritables » travailleurs disposant de droits syndicaux (puisqu'ils n'avaient pas de relation de négociation collective reconnue avec les employeurs), il était impossible de les organiser, l'économie informelle était un « problème du tiers-monde » qui reculerait et disparaîtrait inéluctablement au fur et à mesure de la diffusion de l'industrialisation dans le monde entier, ou encore les travailleurs informels constituaient une menace pour le travail organisé en minant des avancées durement obtenues dans les normes du travail.

Dans nombre de pays, y compris l'Ouganda, ces points de vue étaient ancrés dans la législation du travail qui ne reconnaissait pas les droits fondamentaux du travail des travailleurs informels ; ceux-ci n'étaient pas comptabilisés dans les statistiques du marché du travail, ni couverts par les programmes de protection sociale, et/ou n'étaient pas représentés ou consultés lors des décisions cruciales affectant leurs moyens de subsistance et conditions de travail. Alors que certains de ces points de vue persistent, en particulier parmi certains dirigeants syndicalistes plus âgés, plusieurs évolutions clés ont modifié fondamentalement la politique syndicale, à l'échelon national et international.

¹ Deuxièmement, désormais, nombreux sont les exemples de par le monde à démontrer qu'il est possible d'organiser les travailleurs informels. Ces exemples ont souvent été initiés ou dirigés par des femmes, y compris des employées de maison, travailleuses à domicile, recycleuses de déchets, et vendeuses de rue, souvent soutenues par WIEGO. Certains ont fondé leur propre organisation internationale, notamment *StreetNet International*, le réseau mondial de vendeurs de rue et de marché, et l'*International Domestic Workers' Federation*, lancée en 2013 suite à l'adoption en 2011 couronnée de succès de la nouvelle Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT (Convention n°189). Il y a également des exemples innovants d'organisation parmi certaines fédérations syndicales internationales, notamment l'UITA parmi les travailleurs agricoles et piscicoles et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) parmi les travailleurs informels, en particulier les travailleurs migrants du bâtiment.

Premièrement, des progrès considérables ont été réalisés dans la compréhension, la définition et la documentation de l'économie informelle, spécialement par le travail réalisé par *Women in Informal Employment Globalizing & Organizing* (WIEGO) et ses alliés.

Deuxièmement, désormais, nombreux sont les exemples de par le monde à démontrer qu'il est possible d'organiser les travailleurs informels. Ces exemples ont souvent été initiés ou dirigés par des femmes, y compris des employées de maison, travailleuses à domicile, recycleuses de déchets, et vendeuses de rue, souvent soutenues par WIEGO. Certains ont fondé leur propre organisation internationale, notamment *StreetNet International*, le réseau mondial de vendeurs de rue et de marché, et l'*International Domestic Workers' Federation*, lancée en 2013 suite à l'adoption en 2011 couronnée de succès de la nouvelle Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques de l'OIT (Convention n°189). Il y a également des exemples innovants d'organisation parmi certaines fédérations syndicales internationales, notamment l'UITA² parmi les travailleurs agricoles et piscicoles³ et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) parmi les travailleurs informels, en particulier les travailleurs migrants du bâtiment⁴.

Par ailleurs, l'expansion de l'économie informelle est une évidence. Comme l'a remarqué l'OIT en 2002, « contrairement à ce qui avait été prédit, l'économie informelle s'est développée rapidement dans presque toutes les régions du monde, y compris dans les pays industrialisés : elle ne peut plus être considérée comme un phénomène temporaire ou résiduel. Ces dernières années, c'est dans le secteur informel qu'est apparue la majorité des emplois nouveaux, en particulier dans les pays en développement et en transition » (OIT 2002). Il est évident, que dans de nombreuses régions du monde, en particulier en Afrique et en Asie, les emplois dans le secteur des transports sont informels dans leur quasi-totalité.

Enfin, la plupart des syndicats de par le monde continuent d'être confrontés à un déclin du nombre de leurs

² Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches annexes.

³ Cf. par exemple IUF 2008.

⁴ Cf. par exemple BWI 2016.

membres et de leur pouvoir, en dépit d'investissements considérables dans l'organisation ces dernières années. Dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, le déclin des emplois formels, notamment dans le secteur privé, a atteint un point critique où les syndicats ne sont pas en mesure de représenter de manière significative les travailleurs face aux employeurs ou au gouvernement, ou bien se retrouvent même confrontés à un effondrement total. Pour certains syndicats, le recrutement d'un grand nombre de travailleurs informels est devenu essentiel à leur survie. En dépit des difficultés et défis que cela implique, et non des moindres choix pour retenir les syndiqués et collecter de manière efficace les cotisations significatives sont limités.

L'ITF a commencé à débattre de l'économie informelle à la fin des années 90 et a, par la suite, mandaté des études de recherche dans les expériences d'organisation parmi les travailleurs informels dans les transports, fondées sur des études de cas menées en Zambie, au Bénin et aux Philippines (Bonner 2006). Le Congrès de l'ITF de 2010 a relevé ultérieurement :

« ... Alors que certains de ces travailleurs se sont organisés en syndicats, il faut reconnaître et travailler avec d'autres formes d'organisation de travailleurs que les travailleurs précaires ont mises au point parmi eux, et les relier au mouvement syndical. »

ITF 2010

En 2013, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a lancé son projet sur les travailleurs informels des transports en Afrique, Asie et Amérique latine en vue d'améliorer les capacités des syndicats à s'organiser et à représenter les travailleurs informels⁵. Ce projet s'est focalisé sur les syndicats-mentors dans chaque région, sélectionnés sur la base de leurs compétences, expériences et politiques relatives aux travailleurs informels et leurs capacités à assister d'autres syndicats affiliés à l'ITF dans leurs régions respectives au niveau de la formation et du soutien. Au nombre des syndicats-mentors, on compte l'*Amalgamated Transport & General Workers Union* (ATGWU) en Ouganda.

Ce projet, co-financé par la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), a apporté son soutien à l'ATGWU dans le but de développer ses propres capacités, ainsi que de travailler avec d'autres syndicats participant au projet (notamment au Kenya et en Tanzanie), et ceci dans un triple souci : élaborer de nouvelles politiques syndicales inclusives et accords entre les syndicats et associations de travailleurs informels, d'une part ; améliorer les compétences pratiques d'organisation parmi les militants du secteur informel dans les transports, d'autre part ; et enfin, accroître la visibilité des ouvrières dans le secteur informel des transports.

⁵ Cf. <http://www.informalworkersblog.org/>.

2

CRISE ET RENOUVEAU EN OUGANDA

L'EFFONDREMENT DE L'EMPLOI FORMEL

L'ATGWU a été la première organisation du travail en Ouganda. Tout comme la majorité des syndicats des transports en Afrique subsaharienne, le nombre de ses syndiqués et son pouvoir ont été frappés par un déclin quasiment continu ces dernières décennies, dû en particulier à l'effondrement des services étatiques de transport routier des passagers et à l'informalisation de l'ensemble du secteur.

Les crises entraînées par les programmes d'ajustement structurel (PAS) dans les années 80 et les réductions massives des dépenses consécutives ont poussé les travailleurs et les syndicats au pied du mur. Les anciennes entreprises de transport public exploitant les grands bus ont disparu. Les minibus informels (« taxis ») et moto taxis (« boda-bodas ») sont devenus l'épine dorsale des transports publics. Les anciennes entreprises de bus avaient été au cœur de l'organisation de l'ATGWU et le nombre de syndiqués s'effondra.

En 2006, selon Usher Owere, le Président national de l'ATGWU et président de *National Organisation of Trade Unions* (NOTU), le syndicat comptait un nombre de syndiqués combiné qui avait chuté à 2 000, principalement concentrés dans les aéroports. La plupart des travailleurs, ou même leurs dirigeants, ne comprenaient pas les droits des travailleurs ou le rôle des syndicats, encore moins que les travailleurs informels disposent des mêmes droits que les travailleurs de l'économie formelle.

« Après les programmes d'ajustement structurel et la privatisation, il y avait désormais en Ouganda une nouvelle forme de capitalisme à l'état brut, dans lequel vous étiez soit effacé soit vous développiez votre propre force », explique Owere⁶. La NOTU était elle aussi très faible. Certains syndicats ne comptaient littéralement plus aucun syndiqué ; d'autres avaient été réduits à quasiment rien.

Selon Baligasima Yazidi, chargé des programmes de NOTU, il y eut des tentatives de débattre de l'organisation ; pourtant, certains dirigeants syndicaux ne comprenaient pas ou ne voulaient tout simplement pas comprendre le besoin de

s'organiser hors de l'économie formelle⁷. Selon Yazidi, il existe encore une résistance vis-à-vis de l'organisation des travailleurs informels dans le mouvement syndical ougandais élargi, notamment parmi les travailleurs du secteur public et au sein des syndicats qui se considèrent comme des « corps professionnels », tels les infirmiers, enseignants, etc.

NOUVEAU MODE DE PENSÉE

Un changement à la tête de l'ATGWU en 2006 a donné le jour à un nouveau mode de pensée pour ce syndicat. Au nombre des priorités de la nouvelle direction, on comptait : rendre l'ATGWU visible à tous les actifs, faire en sorte que le syndicat soit pertinent pour les travailleurs, former les dirigeants syndicaux à tous les niveaux, organiser en vue de reconstituer le nombre de syndiqués. Pour y parvenir, le syndicat devait faire en sorte qu'il existe une « prestation de services » pour ses syndiqués : de véritables bénéfices à travers la négociation collective, faire la promotion du syndicat comme appartenant aux travailleurs eux-mêmes et de la protection offerte par le syndicat.

Le changement de perception et d'approche de l'ATGWU était soutenu par le parrainage du syndicat de l'enseignement universitaire pour la direction, encourageant de la sorte une compréhension de l'économie informelle. Les dirigeants participaient également à des séminaires internationaux, visites d'échanges et autres débats organisés par l'OIT, NOTU, *StreetNet International* et l'ITF.

En 2012, Aziz Kiirya fut élu nouveau Secrétaire général, engagé à régénérer l'ATGWU par le biais de l'organisation et la représentation des travailleurs informels. Alors que le précédent Secrétaire général jouait un rôle clé dans la modification de la constitution de l'ATGWU pour aller à l'encontre des travailleurs informels, il était réticent à affecter les ressources syndicales à l'organisation du secteur informel. Ceci expliquerait le lent rythme d'affiliation entre 2006 et 2012, période qui a vu l'inscription d'une seule association : les chauffeurs de taxi aéroportuaires. Néanmoins, l'élection de Kiirya annonça un changement de di-

⁶ Interview du 29 juillet 2016.

⁷ Interview du 1er août 2016.

rection. Il s'est assuré du soutien du Président national du syndicat pour mettre les ressources syndicales, tant humaines que financières, dans l'organisation des associations de l'économie informelle.



3

ACQUÉRIR DU POUVOIR

PROCESSUS DES RELATIONS DE L'ATGWU AVEC LES ASSOCIATIONS DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

La stratégie de l'ATGWU relative à l'organisation des travailleurs de l'économie informelle reposait sur la compréhension selon laquelle ces travailleurs sont déjà organisés dans un grand nombre de cas, Certes pas au sein du mouvement syndical, mais sous formes de coopératives d'épargne et de crédit, de groupes d'entraide informels, d'organisations communautaires, et, chose encore plus importante, d'associations. Certaines de ces associations disposaient déjà d'une taille importante et d'une bonne organisation, ainsi que de ressources substantielles.

Plutôt que d'essayer de recruter des travailleurs informels individuels pour qu'ils se syndicalisent, l'ATGWU a initié une série de débats et d'événements éducatifs avec certaines de ces associations, en affiliant finalement chaque association au syndicat dans son intégralité. Le processus détaillé n'avait pas été préplanifié, mais constituait plutôt une série de contacts avec des associations, entraînant chacun à contacter la prochaine.

Dans chaque cas, suite à des discussions initiales, l'ATGWU « recensait » l'association, développant une compréhension de l'adhésion, des questions auxquelles elles étaient confrontées, de leur structure interne, etc. Le syndicat et l'association négocieraient par la suite un memorandum d'accord et l'affiliation.

La première association à s'être affiliée a été l'*Airport Taxi Operators Association* en 2008. Les chauffeurs de taxi étaient confrontés à des problèmes majeurs, incluant le manque d'espace de parking reconnu, la gestion chaotique des relations avec les passagers, une pénurie de cartes d'identification et un harcèlement policier. Inspirés par des débats lors d'un séminaire de l'ITF sur l'organisation des travailleurs précoces organisé à Lusaka en 2008, les dirigeants de l'ATGWU ont réalisé une étude sur les conditions de travail des chauffeurs, initié des débats et formations et affilié l'association au syndicat.

La *Long Distance Heavy Truck Drivers Association* et l'*Uganda National Lorry & Transporters' Association* se sont affiliées en 2014, leur coopération avec l'ATGWU datant toutefois de

1999. Il s'agissait de la première expérience de l'ATGWU avec les travailleurs informels : un produit dérivé du travail de longue date de l'ITF sur le VIH/sida en Afrique de l'Est.

Influencées par les bénéfices obtenus par les chauffeurs de taxi aéroportuaires par la syndicalisation, l'*Entebbe Cargo Carriers Association* et l'*Entebbe Casual Labourers Association* se sont affiliées en mars 2014. A suivi la *Galima Fights HIV/AIDS Initiative*, une association communautaire informelle apportant son soutien aux moyens de subsistance des rescapés du VIH/sida, et l'*Uganda Bus Drivers & Allied Association*, les deux ayant été adressées au syndicat par la NOTU.

Juin 2014 vit l'affiliation de la *Nagojje Motor Cycle & Bicycle Transporters Association* sur recommandation de l'*Uganda National Lorry & Transporters Association*. Le mois suivant eut lieu l'affiliation de l'*Entebbe Stages & Conductors Association* (ESCADA), représentant les opérateurs et conducteurs de taxi (minibus).

S'est affilié en janvier 2015 un groupe constitué principalement de femmes artisans à domicile, la *Tukolere Wamu Crafts & Development Association*. Étroitement liée à Galima, cette association organise chaque semaine un marché de vente en gros près d'une intersection principale de transports à Kampala, vendant de l'artisanat pour le secteur touristique.

Toutes ces associations affiliées étaient de taille relativement petite, représentant un total combiné de nouveaux membres s'élevant à 4 473 travailleurs⁸. Cette situation se modifia largement avec l'affiliation des deux grandes associations puissantes que sont la *Kampala Operational Taxi Stages Association* (KOTSA) et la *Kampala Metropolitan Boda-Boda Association* (KAMBA) en 2015.

⁸ Tout au long de ce document, à moins qu'il en soit mentionné autrement, les chiffres d'adhésion aux associations sont ceux inclus dans les memorandums d'accord conclus entre chaque association et l'ATGWU signés au moment de l'affiliation. Procéder de la sorte permet d'éviter la confusion entre les nombreuses estimations d'adhésion, découlant des critères utilisés (nombre de membres payants, membres inscrits, nombres de travailleurs à des lieux de travail gérés par l'association, etc.).

KAMPALA OPERATIONAL TAXI STAGES ASSOCIATION (KOTSA)

KOTSA a été la première grande association à adhérer, représentant 36 000 chauffeurs et conducteurs de taxi (minibus) organisés dans les parkings de taxi de Kampala ou « stations ». L'adhésion d'ESCADA, qui organise des travailleurs aux deux bouts de la route Entebbe-Kampala, vient se recouper avec celle de KOTSA, tandis qu'ESCADA a joué un rôle majeur dans la présentation à KOTSA de l'idée d'adhérer à l'ATGWU.

KOTSA a été confrontée à de nombreux problèmes, en particulier en ce qui concerne la loi interdisant les rassemblements de plus de dix personnes sans autorisation à *moins qu'il ne s'agisse d'un syndicat*. La loi de 2013 relative au maintien de l'ordre public (*Public Order Management Act*) a conféré à l'Inspecteur général de police le pouvoir de « réguler la tenue de tous les rassemblements publics en conformité avec la législation », les syndicats en étant néanmoins explicitement exemptés.

Le processus d'affiliation de KOTSA a débouché sur des batailles perpétuelles entre l'ATGWU et la police. Il est arrivé que la police occupe le terrain de l'ATGWU et expulse les travailleurs. Cette action de la police s'est opposée à une forte résistance de la part des dirigeants de l'ATGWU, déclarant que l'organisation des chauffeurs de taxi était une activité syndicale de bonne foi, autorisée par la loi. L'ATGWU a immédiatement fait savoir aux médias qu'elle appelait à la grève pour protester contre la fermeture de ses bureaux par la police, menaçant de fermer l'aéroport et, avec l'adhésion de KOTSA dans les rues, de paralyser Kampala.

L'Inspecteur général de la police a répondu par un appel à se réunir avec les dirigeants de l'ATGWU. Au même moment, l'ITF avait écrit au Président Museveni pour protester contre l'action de la police. Incité par Museveni, craignant une escalade de l'action menée par l'ATGWU et KOTSA, soutenue par l'ITF, l'Inspecteur général renonça. Il s'excusa publiquement, le syndicat accepta d'annuler la grève et KOTSA s'affilia au syndicat.

Cette confrontation et la victoire suivante se sont avérées être un moment essentiel pour l'ATGWU dans l'organisation des travailleurs informels. L'ensemble de l'événement a été largement médiatisé et a eu un impact considérable sur la morale et la confiance parmi les membres des associations informelles. Il ne s'agissait pas uniquement d'une victoire contre l'interférence policière dans les affaires des associations, mais aussi vis-à-vis du harcèlement policier et de l'extorsion quotidiennement subis par les travailleurs informels dans les transports.

Cette victoire a aussi été largement considérée comme une victoire contre l'interférence policière. Les dirigeants du syndicat et de l'association sont convaincus que l'action de la police n'était pas motivée par une mauvaise compréhension de la loi, mais qu'elle agissait pour le compte de l'association rivale affiliée à la Central Organisation of Free Trade Unions (COFTU).

KAMPALA METROPOLITAN BODA-BODA ASSOCIATION (KAMBA)

KAMBA, représentant 38 000 chauffeurs de boda-boda (moto taxi), a adhéré en septembre 2015. Elle avait aussi été victime du même harcèlement et de la même interférence de la part de la police. La victoire de l'ATGWU ayant permis à KOTSA de se rassembler et de tenir des élections sans harcèlement policier accrut l'intérêt de KAMBA envers une adhésion.

Lancée en janvier 2014, KAMBA était devenue une organisation significative offrant un large éventail de services à ses membres. KAMBA avait tout d'abord engagé des discussions avec l'ATGWU en 2014 lors d'une réunion visant à débattre d'une grève de chauffeurs de boda-boda menacée⁹. Le Secrétaire général de l'ATGWU y participa et présenta les bénéfices d'une adhésion au syndicat pour défendre les droits des syndiqués de KAMBA. Il expliqua que la grève proposée était illégale à moins qu'un syndicat enregistré y appelle. S'en suivit une conférence de presse aux bureaux de l'ATGWU où la grève fut annulée. La conférence de presse et la couverture médiatique ultérieure ont fait beaucoup pour galvaniser le soutien et stimuler l'adhésion à KAMBA, ce qui a renforcé les arguments en faveur de l'affiliation.

COMITÉ DU SECTEUR INFORMEL

En février 2015, le syndicat mit en place le Comité du secteur informel de l'ATGWU¹⁰, composé des présidents et secrétaires de l'ensemble des associations affiliées. Ce comité tient des réunions mensuelles organisées en rotation par tous les affiliés. Ce mode de fonctionnement est très bon, permettant à toutes les organisations membres de faire la connaissance des autres et impliquant les membres, pas uniquement la direction.

⁹ Groupe de discussion focalisée avec le Comité du secteur informel de l'ATGWU, 30 juillet 2016.

¹⁰ Depuis les débats de l'OIT de 2002, le terme de « secteur informel » a été généralement remplacé par celui d'« économie informelle », reflétant le fait que l'informalité n'est pas un secteur en soi, mais que l'économie informelle existe dans quasiment tous les secteurs d'emplois.

4

IMPACT

« AUGMENTATION DE 100 % DE POUVOIR POUR CHACUN »

Le Comité du secteur informel de l'ATGWU est convaincu à l'unanimité que l'affiliation à l'ATGWU a procuré une « augmentation de 100 % de pouvoir pour chacun »¹¹.

Fait encore plus important, on a observé une *réduction du harcèlement policier*, notamment après la confrontation au sujet des élections chez KOTSA. L'*Entebbe Cargo Handlers Association* explique qu'elle n'a plus peur de la police, tandis que le harcèlement a cessé « simplement avec le port des t-shirts de l'ATGWU ». KAMBA a observé un net déclin dans le harcèlement des chauffeurs de boda-boda depuis la déclaration de l'Inspecteur général de police.

Par ailleurs, des *avancées* substantielles ont *résulté de la négociation collective* avec le soutien de l'ATGWU. Les chauffeurs de taxi aéroportuaires se sont engagés dans une négociation collective avec la direction de l'aéroport (*Civil Aviation Authority*), qui a mené à un marquage standardisé pour les taxis, un bureau et comptoir de vente pour l'association dans le hall des arrivées, un parking et une aire de repos organisés correctement, des uniformes et cartes d'identité, ainsi qu'une réduction significative du nombre de cas de harcèlement policier et d'extorsion.

Les vendeurs du marché de Tukolere Wamu ont été dévastés lorsque leur marché a été démoli par les autorités. L'ATGWU est intervenu et a entamé des négociations avec la *Kampala Capital City Authority* (KCCA). L'ordre de démolition a été annulé et le marché réinstallé.

La *formation* de l'ATGWU s'est avérée très efficace pour stimuler la confiance, spécialement au niveau de la gestion des associations en ce qui concerne le rôle et la rotation de la direction et la tenue de réunions. Selon le Comité du secteur informel, il existe une différence notable entre les personnes ayant suivi une formation et celles qui n'en ont pas bénéficié.

Les membres du Comité sont convaincus que le personnel et la direction expérimentés et de confiance de l'ATGWU

ont été en mesure de fournir des conseils et un soutien précieux pour renforcer les procédures et les règles démocratiques internes, ce qui a *réduit les conflits internes* au sein des associations et largement aidé à éliminer la fraude électorale et d'autres irrégularités au niveau des élections.

Les *cartes d'adhésion syndicale* et en particulier la carte d'identification internationale de l'ITF se sont avérées être très précieuses. Les membres à la fois de la *Long-Distance Heavy Truck Drivers Association* et de l'*Airport Taxi Operators Association* ont grandement bénéficié de l'aide des syndicats affiliés à l'ITF lorsqu'ils avaient besoin d'aide à l'étranger grâce à leurs cartes de membres de l'ITF. Il est fréquent que les taxis soient engagés à l'aéroport d'Entebbe pour se rendre dans les pays voisins.

Selon David Musoke, président du Comité du secteur informel, le principal bénéfice général de l'affiliation à l'ATGWU est le *soutien apporté par des dirigeants syndicaux disposant de fortes relations* et réputations. Appartenir à l'ATGWU signifiait faire partie d'un « nom honorable ». En 2014, son association a connu de sérieux problèmes avec le Directeur exécutif de la KCCA dont le comportement envers les chauffeurs était « très arrogant » et qui refusait de négocier. L'ATGWU a ouvert la voie aux négociations, apportant le « respect et de l'accès ».

L'*Entebbe Cargo Handlers Association* reconnaît que l'ATGWU leur a donné « une voix plus forte auprès du gouvernement et des autorités ». KOTSA a expliqué que le Président Museveni avait essayé de les persuader de quitter l'ATGWU, qu'il causait au gouvernement des « désagréments ». Auparavant, le Président avait refusé de les reconnaître.

L'IMPACT DE LA SYNDICALISATION SUR LES OUVRIÈRES

À un stade précoce du projet de l'ITF, l'ATGWU a encouragé l'établissement de comités de femmes dans chaque association nouvellement affiliée, tandis qu'il a fondé un Comité des femmes du secteur informel de l'ATGWU, dans le but de soutenir le recensement et l'organisation ainsi que de mener des activités de promotion de la visibilité des femmes dans le secteur informel des transports. Ces comi-

¹¹ Groupe de discussion focalisée avec le Comité du secteur informel de l'ATGWU. 30 juillet 2016.

tés sont devenus des canaux importants pour renforcer la visibilité et encourager la participation des femmes.

Le nombre de femmes travaillant dans les emplois au cœur des transports reste réduit, bien qu'en augmentation. La *Kampala Operational Taxi Stages Association* (KOTSA) compte seulement 45 conductrices, 13 chauffeurs femmes, 60 « call girls »¹² et 20 ouvriers auxiliaires sur un total de près de 36 000 membres. Avec ses 250 membres, l'*Entebbe Airport Taxi Association* ne compte que deux membres féminins, une secrétaire et une femme chauffeur. La *Kampala Metropolitan Boda-Boda Association* (KAMBA) compte seulement entre 20 et 30 chauffeurs femmes sur un total de membres de l'ordre de 38 000.

Cependant, bien plus de femmes travaillent dans les principales plaques tournantes de transport et autour d'elles, parmi lesquelles l'ATGWU procède à l'organisation. Certaines des principales questions touchant les travailleuses sont les mêmes que celles d'autres travailleurs informels de manière plus générale dans le monde entier : bas salaires, longues heures de travail, conditions de travail dangereuses et mauvaises pour la santé et un manque de protection sociale. Cependant, les questions les plus importantes identifiées par les femmes dans tous les pays où le recensement a eu lieu étaient la violence, le harcèlement sexuel et l'intimidation masculine.

Les propriétaires de véhicules, et certains dirigeants d'associations eux-mêmes, représentent des barrières principales pour aborder et mettre un terme à la violence et aux discriminations, bien que les membres du comité soient d'avis que l'entrave la plus importante est le bas niveau d'éducation parmi les femmes, en particulier le manque de conscience de leurs droits et la crainte de la police. Il s'agit là de la tâche la plus importante pour le Comité des femmes du secteur informel.

L'ATGWU a impliqué les femmes dans des ateliers éducatifs ainsi que dans plus de travail éducatif informel dans la rue, dans les principales plaques tournantes de transport et au sein du syndicat lui-même. Ce dernier, selon les femmes, est efficace pour modifier les comportements chez les hommes, a donné plus confiance aux femmes, « a modifié leur mentalité ». Les femmes se sentent plus de confiance lorsqu'elles décrivent leurs expériences et les hommes apportent davantage leur soutien.

Le 29 mars 2016, le comité a organisé un convoi de douze taxis (minibus) sur un aller-retour le long de l'un des principaux itinéraires empruntés par les taxis entre Kampala et Entebbe, d'une distance de 45 km. L'objectif poursuivi était de démontrer que les femmes sont capables de travailler dans la branche des taxis, ce qu'elles font, d'encourager d'autres femmes à le faire, montrer qu'elles peuvent conduire les taxis comme les hommes et revendiquer l'égalité des droits.

Cet événement a fait les titres des médias et attiré considérablement leur attention, avec des personnalités médiatiques connues et des équipes de télévision accompagnant les taxis féminins sur le trajet vers Entebbe. Les informations ont immédiatement inspiré les femmes à appeler le syndicat, avec le souhait d'adhérer.

Néanmoins, le secteur informel des transports en Ouganda est immense. On estime que Kampala à elle seule compte plus de 250 000 chauffeurs de boda-boda. On compte plus de 50 000 taxis (minibus), chacun d'entre eux fournissant du travail à une micro-économie entière de chauffeurs, conducteurs, call boys/girls, mécaniciens, monteurs de pneus, agents d'entretien, agents de billets, peintres, ingénieurs système audio, gardes et autres. Dans ce contexte, l'impact du Comité des femmes du secteur informel de l'ATGWU à ce jour doit être considéré comme ayant juste effleuré la surface.

Cependant, le Comité du secteur informel de l'ATGWU (comprenant tant des hommes que des femmes) fait remarquer que le Secrétaire général de KAMBA est désormais une femme, que chacun des cinq bureaux de KAMBA est dirigé par une femme, qu'on observe une augmentation du nombre de femmes travaillant en tant que conductrices et que les dirigeantes femmes qui ont émergé ces trois dernières années jouent désormais un rôle de modèle important pour les femmes.

¹² Les « call girls » et « call boys » sont des personnes employées informellement dans les terminaux de minibus taxi et bus en tant que répartisseurs, payés par les chauffeurs pour remplir le plus vite possible les véhicules avec des passagers.

5

IMPLICATIONS ET DÉFIS

L'expansion extraordinairement rapide dans le nombre de syndiqués et la revitalisation de l'ATGWU en un syndicat développant un pouvoir significatif dans le secteur des transports ougandais sont remarquables. Toutefois, cette situation pose de nouveaux défis sérieux à l'ATGWU.

UN STATUT ÉGAL POUR LES TRAVAILLEURS FORMELS ET INFORMELS

Il y a un accord général entre les dirigeants tant de l'ATGWU que de ses associations nouvellement affiliées sur la nécessité de réformer les accords actuels constitutionnels et ayant trait à la gouvernance et à la gestion. Les travailleurs informels doivent disposer des mêmes droits et responsabilités que leurs homologues de l'économie formelle pour parvenir à leur entière participation dans le mouvement syndical.

À cette fin, l'ATGWU est d'accord, dans le principe, sur la nécessité d'une transition vers une adhésion totalement individuelle à l'ATGWU des membres des associations affiliées, disposant de droits démocratiques et responsabilités égaux à ceux des travailleurs de l'économie formelle¹³. Ceci inclut le versement de cotisations individuelles par les travailleurs informels après des discussions approfondies sur le montant et mode de versement.

Si des accords de versements concrets pouvaient être trouvés, probablement à travers les associations, et si tous les 57 523 membres approximatifs des associations actuellement affiliées versaient leurs cotisations, ceci générerait en théorie des revenus supplémentaires de l'ordre de 690 millions de UGX, soit plus de 200 000 dollars US. Ce chiffre est à comparer avec le total estimé des cotisations d'affiliation aux associations payables en 2015 de l'ordre de 7 650 000 UGX (2 250 dollars US)¹⁴. Même s'il s'est avéré impossible de collecter efficacement les cotisations de tous les membres, ceci représenterait tout de même une augmentation considérable des revenus de l'ATGWU.

D'autre part, comme le reconnaît le président de l'ATGWU¹⁵, l'augmentation des affiliations et des effectifs de masse crée une demande substantielle en « fourniture de services » ce qui requerrait des changements majeurs dans les effectifs du personnel et les représentants élus et leurs responsabilités.

À l'heure actuelle, les associations des travailleurs informels disposent d'un représentant au *National Executive Board*, un accord convenu suite à l'affiliation de la première association, ceci n'étant toutefois pas reflété dans la constitution et les associations affiliées n'ont pas entrepris de processus d'élection formelle pour déterminer leur représentant depuis la décision d'origine.

Les membres à part entière de l'ATGWU sont contraints constitutionnellement de verser des cotisations syndicales s'élevant à 2 % de leur salaires. Ceci serait bien entendu extrêmement compliqué pour les travailleurs informels, dont les revenus sont pour la plupart fortement variables d'un jour à l'autre ou d'une année à l'autre, et nombre d'entre eux sont fortement transitoires, à la fois en termes de lieu de travail et d'adresse résidentielle. En outre, peu d'entre eux disposent de comptes bancaires, bien que l'expansion rapide des virements par téléphone mobile (paiements mobiles) en Ouganda puisse offrir de nouvelles solutions à la collecte de cotisations.

SOLIDARITÉ FORMELLE-INFORMELLE

Depuis la formation du Comité du secteur informel de l'ATGWU, on a observé une solidarité remarquablement forte entre les associations, bien que le besoin ait été reconnu de rassembler les membres informels et formels de l'ATGWU en vue de développer la solidarité au-delà du fossé formel-informel¹⁶.

L'équipe du personnel de l'ATGWU et les secrétaires de section élus ont reconnu que très peu des délégués syndicaux dans les emplois formels sont conscients ou comprennent la

¹³ Interview avec le Secrétaire général de l'ATGWU, le 29 février 2016.

¹⁴ Comme mentionné lors de la réunion de « retraite » du Comité du secteur informel, décembre 2015. Il s'agit des chiffres sur lesquels les associations se sont mises d'accord, mais pas nécessairement versés.

¹⁵ Interview avec le Président de l'ATGWU, le 29 juillet 2016.

¹⁶ Groupe de discussion focalisée du Comité du secteur informel, le 30 juillet 2016.

stratégie d'organisation du secteur informel des transports¹⁷. Certains des dirigeants syndicaux « formels » étaient considérés comme résistants puisqu'ils craignaient qu'un grand nombre de nouveaux membres de l'économie informelle ne constitue une menace majeure à leurs postes élus. Certains, y compris certains membres du Conseil exécutif national, étaient persuadés que l'accent était bien trop mis sur l'économie informelle et que les principaux emplois formels étaient négligés, en dépit de la contribution majeure aux revenus des syndicats qu'ils apportent. Il y avait très peu d'opportunités de formation pour les représentants des emplois « formels » et, par conséquent, une très faible compréhension du syndicalisme.

Le syndicat dispose d'un Comité National des Femmes de longue date, élu à chaque Congrès du syndicat tous les cinq ans. Les femmes élues à ce comité sont toutes issues du secteur « formel » des transports, en premier lieu de l'aviation. Il y a eu peu de contacts entre les comités de femmes « formels » et « informels », mais selon les femmes informelles, un potentiel de solidarité et de soutien mutuel existait, ainsi qu'un besoin d'instaurer une compréhension mutuelle.

Ce problème a été exacerbé par un manque de réunions régulières des organes constitutionnels clés de l'ATGWU, où les représentants des travailleurs de l'économie formelle débattaient normalement de la politique et stratégie. Ceci signifiait qu'il n'y avait que peu ou pas d'opportunités de développer un dialogue, d'encourager le respect mutuel ou de développer la solidarité entre les comités formel et informel. Le personnel de l'ATGWU a reconnu le problème ainsi que le besoin de réunir les deux comités et d'élaborer un programme éducatif conjoint.

Il a également été reconnu qu'un grand nombre de jeunes dirigeants et militants des associations informelles ont un haut niveau d'éducation et sont plus enclins à exiger bien plus de reddition de compte et de transparence dans la gestion du syndicat.

Selon les membres du Comité du secteur informel, la création d'un syndicat de très grande taille susciterait un fort intérêt, et potentiellement une interférence, de la part des partis politiques, notamment du *National Resistance Movement* (NRM) au pouvoir et du *Forum for Democratic Change* (FDC) de l'opposition, pouvant entraîner des divisions internes majeures au sein de l'ATGWU. Les dirigeants actuels de l'ATGWU soutiennent un large éventail de partis incluant le NRM, FDC et une variété de plus petits groupes, alors qu'il y a un accord implicite sur le fait que personne ne tente d'utiliser le syndicat comme plate-forme politique. Un sujet de préoccupation apparaît dans le rôle très prééminent joué par les ouvriers informels des transports et leurs associations dans la campagne électorale ougandaise, en particulier les chauffeurs de boda-boda (quoique très fréquemment pour des motivations financières).

Selon Baligasima Yazidi de NOTU, le gouvernement est très mécontent de l'affiliation de KOTSA et KAMBA à l'ATGWU, d'où leur exemption des dispositions du Public Order Act de 2013 qui limite le droit de rassemblement. Du point de vue de NOTU, le gouvernement tente toujours de diviser et de gouverner le mouvement syndical, citant l'expérience suivant 2003, lorsqu'il a soutenu l'établissement du rival qu'est la *Central Organisation of Free Trade Unions* (COFTU) et de quinze syndicats « doublons ». Il est d'avis qu'il est fort possible que le gouvernement tente désormais de diviser l'ATGWU, incitant et exploitant les divisions internes¹⁸.

LA TRANSITION VERS UN SYNDICAT TOTALEMENT INTÉGRÉ

En novembre 2016, partiellement en raison de discussions menées dans le cadre des recherches aboutissant à ce document, le président de l'ATGWU et son Secrétaire général ont proposé que les dirigeants de l'ATGWU et de ses associations affiliées se rencontrent lors d'une réunion de « retraite » en vue de débattre de la future évolution de l'ATGWU et d'instaurer une confiance et une compréhension mutuelles parmi ce groupe. Plus précisément, cette retraite devait considérer des idées pour un processus de transition des accords actuels relatifs à l'affiliation vers l'intégration des travailleurs informels en tant que membres à part entière de l'ATGWU disposant de droits et d'obligations égaux à ceux de l'économie formelle. Ces débats ont été menés dans le contexte de la Conférence Quinquennale des Délégués de l'ATGWU de 2017 (QDC) qui allait avoir lieu, où les délégués doivent avoir l'opportunité de prendre en considération les propositions de réforme constitutionnelle et de plan stratégique pour 2017–2022.

Ont assisté à cette retraite de trois jours trente-neuf dirigeants de syndicats et d'associations, y compris des membres du Conseil exécutif national et du Comité du secteur informel de l'ATGWU.

Cette retraite ne disposait pas de pouvoir décisionnel formel, mais procurait un espace démocratique pour des débats ouverts¹⁹. Les recommandations et conclusions issues de cette retraite étaient celles des participants eux-mêmes, censées être présentées aux organes de gouvernance et aux comités pertinents de l'ATGWU et des associations affiliées pour être prises en considération et pour décision.

À la conclusion de la retraite, les participants ont fait plusieurs recommandations. Celles-ci incluent des options de propositions pour les amendements de la Constitution de l'ATGWU et le Plan stratégique 2017–2022. Les recommandations comprenaient des mesures visant à atteindre l'intégration totale des travailleurs informels, une gouvernance

¹⁷ Groupe de discussion focalisée, le 1er août 2016.

¹⁸ Interview avec Baligasima Yazidi, le 1er août 2016.

¹⁹ Cette réunion a été facilitée par Spooner du GLI à la demande de l'ATGWU.

démocratique renforcée, en particulier au niveau de la reddition de compte financière, une révision de la constitution de l'ATGWU, une communication améliorée, un engagement étendu des femmes et des priorités pour l'éducation syndicale (Spooner 2016b).

Fait encore plus important, la réunion de retraite a été une réussite remarquable pour instaurer la solidarité et la confiance entre les participants, alors qu'on s'est rendu clairement compte qu'il s'agissait d'un moment historique dans la création d'un nouveau syndicat intégré puissant.

LE RÔLE DE L'ITF ET SES IMPLICATIONS

La vaste idée de fonder des alliances et de travailler avec les associations de l'économie informelle circulait au sein de l'ITF depuis un certain temps. En effet, le document du Congrès de 2010 relevait que « ... alors que certains de ces travailleurs se sont organisés en syndicats, il faut reconnaître et travailler avec d'autres formes d'organisation de travailleurs que les travailleurs précaires ont mises au point parmi eux et les relier au mouvement syndical » (ITF 2010).

Néanmoins, on ne peut dire que la transformation de l'ATGWU résulte de la stratégie de l'ITF. Sans doute, il est plus probable que l'expérience de l'ATGWU, ainsi que celles des autres « syndicats-mentors » du projet, a un impact important sur la pensée stratégique de l'ITF. Le changement initial de stratégie par l'ATGWU en 2012 a découlé du cumul de différentes influences : cours universitaires suivis par des hauts représentants, participation à des débats et discussions sur l'économie informelle à l'OIT, la CSI et d'autres réunions et séminaires syndicaux internationaux, les politiques de développement des principaux organismes donateurs, les contacts avec WIEGO, *StreetNet International*, le *Global Labour Institute* (GLI) et d'autres ONG travaillant dans l'économie informelle, des débats informels avec d'autres dans la région Afrique de l'ITF pour lesquels le défi du travail informel représentait une haute priorité.

Le projet sur les travailleurs informels était une initiative du Département de l'Éducation de l'ITF, dont la majorité des coûts étaient couverts par une subvention de FNV Mondiaal. Bien que géré par un comité de pilotage de l'ITF, avec un représentant du Département des transports intérieurs, du Département des femmes et du Bureau du Secrétaire général, il ne faisait pas partie du courant dominant des campagnes stratégiques prioritaires. Mis à part le Bureau régional pour l'Afrique de l'ITF, le projet de manière générale et les accomplissements de l'ATGWU en particulier étaient dans une certaine mesure « discrets ».

Ceci s'est radicalement modifié en décembre 2016 lorsque les représentants de l'ATGWU, ainsi que d'autres syndicats-mentors et le GLI, ont présenté les résultats du projet à la conférence mondiale des Sections routières et ferroviaires de l'ITF qui a eu lieu à Bruxelles. Il s'agissait de la première opportunité qu'avaient nombre de hauts représentants élus et agents de l'ITF d'entendre directement les syn-

dicats concernés et d'évaluer le succès de ce modèle d'organisation. Pour certains des syndicats présents du « Nord Global » confrontés à l'augmentation des emplois précaires et de l'« économie des petits boulots » dans les transports, il était reconnu que ces stratégies étaient d'une importance potentielle considérable parmi l'ensemble de l'ITF.

L'expérience de l'ATGWU est également importante pour aborder les préoccupations de l'ITF quant à la pérennité future des syndicats dans les pays en développement, notamment en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud.

En reconstruisant une organisation de masse des travailleurs dans les transports par l'affiliation des associations des travailleurs informels, l'ATGWU est sur le point de devenir financièrement totalement auto-suffisant. Les associations ont mis en place des systèmes pour collecter les cotisations qui sont clairement pérennes, ne nécessitant pas de soutien externe pour leur fonctionnement.²⁰ S'il était possible de répliquer ce modèle ailleurs, les conséquences en seraient très positives pour l'ITF elle-même.

Mac Urata, le Secrétaire de section de l'ITF chargé des transports intérieurs pour la durée du projet, est d'avis que l'adhésion de masse peut avoir un impact considérable dans un avenir proche :

« Il est peut-être trop tôt pour le dire, mais l'ATGWU est le meilleur modèle que nous ayons pour plaider en faveur de l'adhésion de masse des travailleurs informels dans les transports. Il est clair que l'ATGWU a besoin de réviser ses structures, activités et services, mais si des revenus sont générés, les chances sont bonnes de pouvoir créer un véritable syndicat durable des travailleurs informels. Le syndicat dispose d'une longue histoire respectée, tant au niveau régional qu'international. La situation ne peut devenir plus favorable »²¹.

LE MODÈLE OUGANDAIS D'ORGANISATION EST-IL RÉPLICABLE ?

Les personnes au sein de l'ITF qui ont été directement impliquées dans le projet ou ont été capables de réaliser des expériences de première main en travaillant avec l'ATGWU et les associations de travailleurs informels le pensent, au moins éventuellement. C'était le point de vue relayé par les délégués lors de la conférence routière et ferroviaire de l'ITF.

Tout comme d'autres fédérations syndicales internationales, l'ITF est confrontée à un dilemme continu portant sur la façon d'être inclusive démocratiquement vis-à-vis de tous les syndicats affiliés, indépendamment de leur taille

²⁰ Découlant des expériences réalisées par l'ATGWU, l'ITF est actuellement en train d'évaluer la faisabilité d'élaborer des applications bancaires mobiles pour des pays tels que l'Ouganda et le Kenya qui simplifierait considérablement la tâche.

²¹ Interview de Mac Urata, 1er septembre 2016.

ou de leurs ressources, en évitant toutefois les dépenses considérables requises pour offrir des services au grand nombre de petits syndicats faibles qui ne peuvent se permettre plus qu'une contribution financière symbolique. La structure démocratique à multi-niveaux de l'ITF, avec ses structures régionales, sectorielles, des jeunes et des femmes, comprend un grand nombre de comités et conférences internationaux, ainsi que le Congrès quadriennal en lui-même. Les coûts de la subvention de l'ITF pour la participation des syndicats disposant de peu de ressources dépassent de loin les revenus qu'ils génèrent et les résultats de ces réunions, telles que des initiatives pratiques d'organisation et la coordination d'activités, ont souvent une valeur discutable. S'il était possible d'étendre et de maintenir l'affiliation et l'intégration des associations informelles de masse dans les syndicats de l'ITF, un grand pas serait fait vers la durabilité de l'ITF dans son ensemble dans les pays en développement.

Toujours est-il que la question demeure de savoir à quel point l'affiliation de grandes associations a été influencée par les particularités de la législation ougandaise. L'ATGWU a été capable d'offrir une protection aux associations face à l'interférence et au harcèlement policiers en vertu de la loi relative au maintien de l'ordre public (*Public Order Management Act*) de 2013.

Néanmoins, le « modèle de l'ATGWU » a déjà été adopté et adapté avec succès par d'autres syndicats impliqués dans le projet de l'ITF, notamment en Afrique de l'Est et de l'Ouest.

6

RESSOURCES DE POUVOIR

Comment les ressources de pouvoir entrent-elles en jeu dans la transformation actuelle de l'ATGWU en un syndicat disposant d'une adhésion de masse parmi les travailleurs informels des transports ? Comment ceci contribue-t-il à un débat plus large sur l'approche des ressources de pouvoir dans la transformation syndicale (Schmalz/Dörre 2016) ? Dans quelle mesure l'ATGWU et ses associations affiliées sont-elles en mesure de reconnaître et d'avoir recours aux ressources de pouvoir de manière stratégique ? (FES 2016)

LES ASSOCIATIONS INFORMELLES DANS LES TRANSPORTS

Il est évident que les travailleurs informels des transports, notamment dans les transports urbains de passagers, disposent d'un **pouvoir structurel considérable**, reposant sur leur capacité d'occasionner d'importantes perturbations dans les petites et grandes villes. Ceci a largement lieu à travers le *pouvoir de négociation sur le lieu de travail*, où les lieux de travail sont les parkings de taxi, stations de boda-boda et les rues où ils se rendent. Ils sont en mesure, ce qu'ils font d'ailleurs, de faire grève et de ne pas travailler, mais normalement pas directement contre les employeurs, mais plutôt contre le gouvernement et d'autres organes publics qui influencent ou contrôlent leurs moyens de subsistance et conditions de travail quotidiens. Il est évident qu'ils disposent aussi d'un pouvoir de circulation, la capacité d'occasionner d'importantes perturbations à une grande ville simplement en paralysant la circulation (ce qui n'est pas difficile à Kampala !) par une mobilisation de masse des taxis et boda-boda. Il s'agit aussi d'une forme de *pouvoir multiplicateur* : « perturber la capacité des autres travailleurs à réaliser leur travail rémunéré et, en tant que tel, influencer sur d'autres secteurs de l'économie » (Cepok 2013).

La seconde forme de pouvoir structurel, le *pouvoir de négociation du marché*, est uniquement accessible à un nombre relativement restreint de travailleurs, majoritairement des hommes, dans l'économie informelle des transports. L'économie ougandaise est loin d'être un marché du travail restreint, rares sont les travailleurs à posséder les « rares qualifications et compétences exigées par les employeurs » (Silver 2003) alors que le chômage, ici au sens du manque d'emplois dans l'économie formelle, est endémique.

Néanmoins, il existe des hiérarchies discernables entre les travailleurs informels et leur homologues de l'économie formelle (et syndicalisés) qui, comme le suggèrent Schmalz et Dörre, « ... comportent le risque de priver les travailleurs de leur sens de solidarité les uns envers les autres. De tels fossés deviennent clairs notamment dans le secteur informel du Sud Global ». Il s'agit de l'une des questions cruciales abordées lors de la réunion de retraite de novembre 2016. Il était sans aucun doute vrai qu'avant la réunion, certaines tensions existaient entre les représentants des travailleurs formels et informels, en particulier parmi la main d'œuvre formelle où ils n'avaient pas d'expérience de relations directes avec les dirigeants d'association informelle. Cependant, ces tensions ont semblé se dissiper puisque les dirigeants des secteurs formel et informel étaient capables de saisir leur pouvoir potentiel et avantages mutuels de solidarité au sein d'un grand syndicat intégré. Il faut attendre pour voir si ceci sera reflété parmi les adhérents de base.

On trouve également de telles hiérarchies *au sein* de l'économie informelle. Des analyses de relations d'emplois entre différentes professions révèlent des hiérarchies distinctes au sein du secteur informel des transports. Ceux qui détiennent des compétences (tels que les chauffeurs), ou possèdent des véhicules, ont un degré de pouvoir de négociation du marché, exercé potentiellement afin de maintenir leur position vis-à-vis d'autres (p.ex. les conducteurs) qui peuvent aspirer à devenir des chauffeurs ou propriétaires de véhicule. Les réparateurs peuvent aspirer à devenir des conducteurs, etc. Ceux détenant plus de pouvoir de négociation du marché sont très probablement des hommes, les femmes étant confrontées à la ségrégation ou discrimination et surreprésentées dans des professions principalement peu rémunérées, à un bas statut et majoritairement précaires.

Certains travailleurs ougandais du secteur informel des transports ont développé un **pouvoir organisationnel** considérable, notamment les travailleurs des terminaux de taxi/minibus (KOTSA) et chauffeurs de boda-boda (KAMBA), affichant un nombre de membres combiné s'élevant peut-être à 70 000 travailleurs (cf. ci-dessus), probablement plus élevé que le nombre de membres combiné de la *National Organisation of Trade Unions*. Dans les terminaux contrôlés par KOTSA, leur pouvoir de négociation sur le lieu de travail est indéniable.

En comparaison avec les syndicats, ces associations disposent de ressources significatives au niveau des infrastructures, tant financières qu'humaines. Contrairement aux stéréotypes, la plupart des travailleurs, notamment de KAMBA, sont hautement éduqués, y compris des diplômés, disposant de compétences organisationnelles et entrepreneuriales élevées, capables de soutenir l'efficacité organisationnelle. C'est ici qu'apparaît une forte participation active des membres et cohésion interne.

Jusqu'à l'affiliation avec le syndicat cependant, les associations informelles ne disposaient que d'un **pouvoir institutionnel** très faible ou non existant. Elles n'étaient pas reconnues formellement par les gouvernements locaux ou nationaux, ni incluses dans les structures ou processus tripartites.

Il y a, par conséquent, peu d'indication de **pouvoir social**. En général, les chauffeurs de taxi et boda-boda ne sont pas populaires dans la majorité des médias et de l'opinion publique, étant parfois considérés comme violents, dangereux, grossiers et responsables du mauvais état des transports urbains, etc. KAMBA et KOTSA ont une réputation mitigée, certains considérant la formation de KAMBA et KOTSA comme de bonnes initiatives, mais n'ont pas de coopération sérieuse apparente avec des mouvements sociaux plus larges, ONG, etc. Leur pouvoir discursif ou capacité à intervenir efficacement dans les débats publics sont limités.

Les **capacités** des travailleurs informels des transports « à reconnaître et avoir recours aux ressources de pouvoir de manière stratégique » (Lévesque/ Murray 2010) sont limitées. Les capacités autour de l'intermédiation, la conception et la formulation ne sont pas bien développées, en partie en raison des histoires relativement courtes des associations principales (notamment KAMBA et KOTSA), bien qu'elles disposent de capacités d'apprentissage et de flexibilité organisationnelle démontrables.

ATGWU

Avant l'affiliation des associations informelles, l'ATGWU disposait d'un **pouvoir structurel** considérable, mais limité à un nombre réduit de lieux de travail. La source de loin la plus importante de négociation sur le lieu de travail, de circulation et de pouvoir multiplicateur est l'aéroport d'Entebbe et la *Civil Aviation Authority*, qui est bien organisée avec une forte densité syndicale, comprenant l'*Airport Taxi Association*, l'*Entebbe Air Cargo Carriers Association* et l'*Entebbe Casual Labourers Association*. Il s'agit de la base de pouvoir cruciale de l'ATGWU dans l'économie formelle qui, comme mentionné ci-dessus, demeure le levier déterminant dans les négociations avec le gouvernement pour garantir les droits syndicaux des travailleurs informels.

Numériquement, hors des secteurs de l'aviation et de la sécurité, l'ATGWU ne disposait quasiment pas de **pouvoir organisationnel**. Il conserve certaines ressources au niveau des infrastructures, avec des revenus relativement

stables mais limités, tirés des cotisations de l'économie formelle, et une petite équipe d'organiseurs expérimentés et formés et d'assistants. L'efficacité organisationnelle, la participation des syndiqués et la cohésion interne sont faibles, avec des structures et procédures démocratiques et constitutionnelles dans l'urgence d'être réformées.

Toutefois, l'ATGWU continue de détenir un **pouvoir institutionnel** considérable. Il a des accords formels de reconnaissance et négociation avec le gouvernement et les employeurs. La direction de l'ATGWU est capable d'intervenir dans le système politique ougandais, jusqu'à la State House et la comprenant. Ceci s'est avéré être crucial pour mettre un terme au harcèlement policier dans le processus d'affiliation des associations.

Le syndicat détient un **pouvoir social** limité. Il jouit d'un certain respect public et accès à des médias plutôt compaisants, bien que la perception publique générale du mouvement syndical en tant que force sociale importante soit négligeable. L'ATGWU a développé certaines alliances et formes de coopération importantes à travers ses programmes VIH/SIDA et du respect pour son travail dans divers groupes de travail techniques qui y sont liés. Il a également une bonne réputation à la hausse pour son travail en matière d'environnement et de changement climatique, notamment dans le mouvement du travail ougandais élargi.

L'ATGWU dispose de **capacités** élevées dans l'intermédiation, la conception et la formulation. La direction et le personnel ont des compétences et expériences dans le développement d'intérêts collectifs à partir de demandes conflictuelles, la conception du discours et la formulation de nouvelles stratégies, ainsi que la formulation de l'analyse et la stratégie aux échelons local, national et international.

L'ATGWU a certainement démontré sa capacité à apprendre, tant de sa compréhension de sa propre histoire que de l'interaction avec les syndicats, les institutions universitaires et les organisations de soutien aux niveaux national, régional et international.

Les capacités d'intermédiation de l'ATGWU ont été clairement démontrées lors de la réunion de « retraite » de novembre 2016, qui a eu un impact majeur sur le développement d'un nouveau sens de solidarité informelle-formelle et un but commun : celui qu'un grand syndicat totalement intégré pourrait disposer d'un pouvoir social, économique et politique substantiel en Ouganda. Ces capacités seront grandement nécessaires dans les mois à venir en vue de le consolider lors de la période d'expansion et de transition vers une réforme constitutionnelle et structurelle.

LES RESSOURCES DE POUVOIR DANS LA TRANSFORMATION DE L'ATGWU

Le processus de transformation de l'ATGWU à travers l'affiliation de masse des travailleurs informels dans les transports peut être résumé comme un syndicat dont le pouvoir

organisationnel déclinait, mais disposant d'un pouvoir structurel et institutionnel résiduel, qui se combine avec les associations de travailleurs informels possédant un pouvoir organisationnel et structurel considérable, mais sans accès au pouvoir institutionnel. Tant les bénéfices que le résultat en font un syndicat transformé en une large organisation potentiellement très puissante unissant des travailleurs de l'économie informelle et formelle.

Les deux disposaient auparavant d'un pouvoir social limité, mais avec les capacités combinées, ceci devient éventuellement possible aujourd'hui à condition que le processus de transition nécessaire soit couronné de succès.

BIBLIOGRAPHIE

- ATGWU** (2015a) : Report from Capacity-Building Workshop; consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/657/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- ATGWU** (2015b) : Report on the Ugandan National Women Activity, consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/827/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- ATGWU** (2015c) : Mentorship Follow-up Visit Report, consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/880/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Baligasima, Yazidi** (2001) : The Historical Development of Trade Unions in Uganda, consultable sur le site https://www.academia.edu/7762240/NOTU_LO_FTF_Program_Assistant_National_organisation_of_trade_unions (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Barya, John-Jean** (2001) : Trade Unions and the Struggle for Associational Space in Uganda: The 1993 Trade Union Law. Centre for Basic Research, Kampala.
- Bonner, Chris** (2006) : Organising Informal Transport Workers: Global Research Project Overview Report, ITF; http://www.itfglobal.org/media/1382/08e_report.pdf (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Bonner, Chris/Spooner, Dave** (2012) : The Only School We Have: Learning from Organizing Experiences Across the Informal Economy, consultable sur le site http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Bonner_Spooner_The_Only_School_We_Have.pdf (consulté en dernier le 13/02/2017).
- BWI** (2016) : Union reaches out to thousands of outbound migrants in India's most populous state; consultable sur le site : <http://www.bwint.org/default.asp?Index=7252&Language=EN> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Cepok, T.** (2013), cité dans Schmalz/Dörre (2016).
- FES** (2016) : Power Resources and Capabilities, FES Project Trade Unions in Transformation.
- Fischer, Gundula** (2013) : Revisiting Abandoned Ground: Tanzanian Trade Unions' Engagement with Informal Workers, in Labor Studies Journal.
- ITF** (2010) : Strong Unions – Sustainable Transport, Congress Theme Document, ITF 42nd Congress; <http://www.itfcongress2010.org/files/extranet/-2/24484/Congress%20Theme%20Document%2042nd%20C-8%20-1.pdf> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- ITF** (2014a) : Informal Transport Workers Project: Report of Activities 2013-14, consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/347/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- ITF** (2014b) : Informal Transport Workers Project: Africa Regional Women's Workshop, consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/177/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- ITF** (2014c) : From Global Crisis to Global Justice – Transport Workers Fight Back, Congress Theme Document, ITF 43rd Congress, available at http://admin.uat.itf.zone-preview.co.uk/media/530937/1-ITF14-CONGRESS_THEME_210x297_AW_v9.pdf (consulté en dernier le 13/02/2017).
- IUF** (2008) : Worker and Unions on the Move: Organising and defending migrant workers in agriculture and allied sectors; consultable sur le site <http://www.iufdocuments.org/www/documents/IUFmigrantworkersmanual-e.pdf> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Kibikyo, David Lameck** (2008) : Assessing Privatization in Uganda, PhD thesis, Roskilde University Centre (RUC), Denmark, consultable sur le site <https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/3613642/PhDFinal-Kibikyo-081.pdf> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Kibikyo, David Lameck** (2012) : Privatisation, Labour Conditions and Firm Performance in Uganda, in American Journal of Economics, consultable sur le site <http://www.sapub.org/global/showpaperpdf.aspx?doi=10.5923/j.economics.20120201.03> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Lévesque, C./Murray, G** (2010) : cité dans Schmalz/Dörre (2016).
- Logan, Jane** (2011) : Precarious and Informal Work in the Transport Industry, Global Labour Institute, Manchester.
- OIT** (2002) : Decent work and the informal economy, Report VI, International Labour Conference, 2002. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- OIT** (2013) : Women and men in the informal economy: a statistical picture (second edition), ILO, Geneva, consultable sur le site http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf (consulté en dernier le 13/02/2017).
- OIT** (2015) : Recommendation Concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy (R204), consultable sur le site http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Rizzo, Matteo** (2011) : « Life is War »: Informal Transport Workers and Neoliberalism in Tanzania 1998–2009, in Development & Change, ISS The Hague.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus** (2016) : The Power Resources Approach, FES.
- Scott, Roger** (1966) : The Development of Trade Unions in Uganda, East African Publishing House, Nairobi, 1966.
- Silver, B.J.** (2003) : cité dans Schmalz/Dörre (2016).
- Spooner, Dave and Hopley, Annie** (2011) : Transport Workers in the Urban Informal Economy: Livelihood Profile, consultable sur le site <http://global-labour.net/wp-content/uploads/2011/07/Spooner-D.-2011.-Urban-Informal-Transport-Livelihood-Profile.pdf> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Spooner, Dave** (2013) : Precarious Labour and Decent Work in the Transport Industry, Global Labour Institute, Manchester.
- Spooner, Dave** (2014) : How do we organise Informal Transport Workers? Seven Questions..., consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/119/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Spooner, Dave** (2016) : Negotiations and Strategy Training for Leaders/Organisers of Informal Transport Workers, consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/947/> (consulté en dernier le 13/02/2017).
- Spooner, Dave/Mwanika, John Mark** (2016) : ATGWU Strategic Development Retreat – Summary Report, Global Labour Institute, Manchester.
- Whelligan, Jess** (2015) : ATGWU Capacity-Building Workshop, consultable sur le site <http://www.informalworkersblog.org/download/806/> (consulté en dernier le 13/02/17).

VIDÉOS

“The Power of Informal Workers”, janvier 2017, GLI. <https://www.youtube.com/watch?v=75QdBJECtM&feature=youtu.be> (consulté en dernier le 13/02/2017).

“Transport Sector Players Call for Protection”, juillet 2016, NBS TV Uganda. https://www.youtube.com/watch?v=B_dapzDZAT8 (consulté en dernier le 13/02/2017)

“Taxi drivers’ electoral process ends in fights”, mai 2015, NBS TV Uganda. <https://www.youtube.com/watch?v=PwHWRL88UKo> (consulté en dernier le 13/02/2017)

Interview de Stephen Abima, ATGWU, février 2015, GLI. <https://www.youtube.com/watch?v=NRtrncJBETQ&index=5&list=PLqtLRINol-AmvXgUydesaTqwylDjOtvh3d> (consulté en dernier le 13/02/2017)

Interview de John Ssemujjo, President of KAMBA, juillet 2015, GLI. <https://www.youtube.com/watch?v=Ah6nXexStkk&index=6&list=PLqtLRINol-AmvXgUydesaTqwylDjOtvh3d> (consulté en dernier le 13/02/2017)

Interview d’Aisha Nateza, Women’s Representative for KOTSA, juillet 2015, GLI. <https://www.youtube.com/watch?v=rYMmx9r1-Vw&list=PLqtLRINol-AmvXgUydesaTqwylDjOtvh3d&index=7> (consulté en dernier le 13/02/2017)

LISTE D'ABRÉVIATIONS

ATGWU	Amalgamated Transport & General Workers Union
COFTU	Central Organization of Free Trade Unions
CSI	Confédération syndicale internationale
ESCADA	Entebbe Stages & Conductors Association
FDC	Forum for Democratic Change (parti d'opposition ougandais)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (Confédération syndicale des Pays-Bas)
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
KAMBA	Kampala Metropolitan Boda-Boda Association
KCCA	Kampala Capital City Authority
KOTSA	Kampala Operational Taxi Stages Association
NEB	National Executive Board
NOTU	National Organisation of Trade Unions
NRM	National Resistance Movement (parti ougandais au pouvoir)
OIT	Organisation Internationale du Travail
QDC	Quinquennial Delegates Conference
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches annexes
WIEGO	Women in Informal Employment Globalizing and Organizing

L'APPENDICE

Interviewés et participants au groupe focalisé

M. Usher Wilson Owere, National Chairman, ATGWU
 M. Aziz Kiirya, General Secretary, ATGWU
 M. Joshua Ogilin, Labour Officer, Entebbe Municipal Council
 M. Vincent Tumusiime, Principal, East Africa Labour College
 M. Baligasima Yazidi, Programmes Officer, National Organisation of Trade Unions (NOTU)
 M. Stephen Kiide, Chairperson, Entebbe Stages Conductors & Drivers Association (ESCADA)
 M. Hamidu Ssebunya, Education Officer, Entebbe Stages Conductors & Drivers Association (ESCADA)

Comité du secteur informel d'ATGWU

M. Bulago Bazirie, Committee Member, Entebbe Cargo Carriers Association
 M. David Musoke, Committee Chair, Uganda National Lorry Drivers & Transporters Association
 M. Lydia Nabakka, Assistant Secretary, Tukolerewamu Crafts Development Association
 M. Manteze Aisha, Woman Representative, Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA)
 M. Mutaawe Danda, Ex-Official, Uganda Long Distance & Heavy Trucks Drivers Association
 Mme Nakalenzi Fatuma, Committee Member, Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA)
 Mme Ssemussu John, Committee Member, Kampala Metropolitan Boda-Boda Association (KAMBA)

ATGWU Informal Sector Women's Committee

Mme Beatrice Nakayenga, Vice-Chairperson, Entebbe Stages Conductors & Drivers Association (ESCADA)
 Mme Consolata Zavuga, Committee Member, GALIMA Initiative on HIV/AIDS
 Mme Elizabeth Makijoba, Committee Member, Uganda National Lorry Drivers & Transporters Association
 Mme Irene Nakiyemba, Secretary, Airport Taxi Operators Association
 Mme Lydia Nabakka, Ex-Official, Tukolerewamu Crafts Development Association
 Mme Nuruh Mulindwa, Treasurer, Tukolerewamu Crafts Development Association
 Mme Prossy Nampijja, Assistant Secretary, Kampala Metropolitan Boda-Boda Association (KAMBA)
 Mme Shanitah Birungi, Chairperson, Kampala Operational Taxi Stages Association (KOTSA)

ATGWU Staff & Management Committee

M. Stephen Abima, Section Secretary (Programmes)
 M. Micheal Mubiru, Finance and Administration Officer
 Mme Jane Atto, Section Secretary (Private Security)
 M. Ouma Mugeni, Section Secretary (Transport & Logistics)
 Mme Nantongo Mastulah, Intern

Personnel de l'ITF

Mme Alana Dave, Education Officer
 Mme Jodi Evans, Women's Officer
 M. Stuart Howard, Assistant General Secretary
 M. Mac Urata, ITF Section Secretary for Inland Transport

À PROPOS DES AUTEURS

Dave Spooner est le co-directeur du Global Labour Institute de Manchester, une organisation indépendante menant des travaux de recherche et des formations pour le mouvement syndical international et au Royaume-Uni. Le GLI est spécialisé dans l'organisation syndicale de l'économie informelle et les programmes éducatifs relatifs au syndicalisme international, travaillant avec les Fédérations syndicales internationales et leurs affiliés. Le GLI coordonne le projet « Informal Workers Project » de la Fédération Internationale des ouvriers du transport (ITF).

John Mark Mwanika est le coordinateur de projets / secrétaire d'affaires générales de l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU). Il détient un master en Études du développement. Il est chargé de l'élaboration de la stratégie qui a entraîné la croissance massive du nombre de membres de l'ATGWU en affiliant les associations des travailleurs informels dans les transports. Il siège dans plusieurs groupes de travail stratégique et préside également le groupe de travail stratégique de la Civil Society Coalition on Transport-Uganda (CISCOT).

IMPRESSION

Friedrich-Ebert-Stiftung
Proche-Moyen-Orient et Afrique du Nord
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Allemagne

Responsable:
Dr. Ralf Hexel, Directeur,
Proche-Moyen-Orient et Afrique du Nord
Tel.: +49-30-269-35-7420 | Fax: +49-30-269-35-9233
<https://www.fes.de/referat-naher-mittlerer-osten-und-nordafrika/>

Commande de publications :
info.nahost@fes.de

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES.

LES SYNDICATS EN MUTATION

Transformer les syndicats des transports à travers une organisation de masse des travailleurs informels



Ce document analyse les ressources de pouvoir des travailleurs informels des transports en Ouganda, d'une part, et les processus de transformation de l'ATGWU, et de leurs associations de travailleurs informels récemment affiliées, au niveau de l'organisation des travailleurs informels, d'autre part. Nous nous sommes penchés sur le processus d'organisation, la manière de faire les choix stratégiques, la manière de réaliser les augmentations escomptées des ressources de pouvoir, ainsi que les résultats obtenus. Nous analysons également les facteurs essentiels à la réussite de la stratégie adoptée, ainsi que les enseignements tirés et les défis non résolus impliqués.



L'ATGWU a été confronté à un effondrement quasi-total au niveau du nombre de ses membres, résultant de l'impact des programmes d'ajustement structurel des années 80 et de l'informalisation du secteur des transports qui s'en est suivie. Ces dernières années, l'ATGWU a innové avec une stratégie d'organisation par le biais de l'affiliation d'associations de masse de travailleurs informels, représentant notamment des chauffeurs de taxi minibus et de moto taxi («boda-boda»).



La syndicalisation des travailleurs informels a eu un impact spectaculaire : une réduction du harcèlement policier, des avancées substantielles à travers la négociation collective, une diminution des conflits internes aux associations et l'amélioration de la visibilité et du statut des travailleuses informelles dans les transports. Cette expansion rapide a soulevé de nouveaux défis pour le syndicat, notamment dans la transition vers une vaste organisation intégrée formelle-informelle, le besoin de réformer le processus démocratique et la reddition de compte, ainsi que le maintien de la solidarité entre les travailleurs informels et formels.

Plus de détails sous ce lien:

<https://www.fes.de/referat-naher-mittlerer-osten-und-nordafrika/>